

อิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพารา
ในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ
Effect of Attitude towards Efficiency of Employees in the Rubber Industry
in Eastern Region of Thailand by Using Intrinsic Motivation
as a Moderate Factor

¹ณัฐพล ไชยกุลสินธุ์ และ ²กนกอร บุญมาเกิด

¹Nathapol Chaikusint and ²Kanokorn Boonmakerd

^{1,2}บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

^{1,2}Graduate School, Southeast Asia University

¹Corresponding Author E-mail: nathapolchaikusint@gmail.com

Received April 1, 2025; Revised April 14, 2025; Accepted April 17, 2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย จำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยมีความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจภายใน ทัศนคติ และประสิทธิภาพของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67, 3.57 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.790, 0.836 และ 0.871 ตามลำดับ และ (2) อิทธิพลทางตรงที่กำกับเส้นทางของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยด้วยแรงจูงใจภายในจะมีค่าสูงขึ้น เมื่อแรงจูงใจภายในมากขึ้น ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีจะมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในระดับที่สูงขึ้นตามแรงสนับสนุนของแรงจูงใจภายในที่ได้รับตามระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.313, 0.465 และ 0.616 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ทัศนคติ; แรงจูงใจภายใน; ประสิทธิภาพของพนักงาน

Abstract

This article aimed to study the effect of attitude towards efficiency of employees in the rubber industry in eastern region of Thailand by using intrinsic motivation as a moderate factor. This research was a quantitative study. The research sample included 300 employees in the rubber industry in eastern region of Thailand, using stratified random sampling. Data were collected by questionnaire. Analysis by using means, standard deviations

and structural equation modeling analysis. The research results were found as follows (1) employees in the rubber industry in eastern region of Thailand had their opinions toward attitude, Intrinsic Motivation, and Efficiency of Employees factors at the high level with all aspects, ranking at 3.57, 3.67, and 3.51 respectively; whereas the standard deviation scales were at 0.836, 0.790, and 0.871 respectively; and (2) the direct effect as a moderate factor of towards efficiency of employees in the rubber industry in eastern region of Thailand with an intrinsic motivation would be increased when the intrinsic motivation was increase. Furthermore, the empirical evidence supported the hypotheses. When employees have a good attitude, it will affect the employees' efficiency at a higher level according to the support of intrinsic motivation received at low, medium, and high levels, which are equal to 0.313, 0.465, and 0.616, respectively.

Keywords: Attitude; Intrinsic Motivation; Efficiency of Employees

บทนำ

โลกของธุรกิจได้มีการเติบโตอย่างรวดเร็วตามการก่อตัวของธุรกิจใหม่จำนวนมากที่ดำเนินงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ประกอบกับธุรกิจในปัจจุบันได้มีการแข่งขันกันอย่างต่อเนื่องภายใต้การพัฒนาปัจจัยภายนอกที่เป็นสภาวะการณ์ของกระแสโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป พร้อมกับปัจจัยส่งเสริมขององค์กรที่ได้ปรับกลยุทธ์ภายในของสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน (Purnamayanti & Indiani, 2020) ในขณะเดียวกันสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรก็ถือเป็นสภาวะที่ท้าทายที่มีผลกระทบต่อความยั่งยืนของการปฏิบัติงานภายในองค์กรในระยะยาว การดำเนินธุรกิจย่อมขึ้นอยู่กับทรัพยากรของมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กร หากองค์กรธุรกิจมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ การดำเนินธุรกิจนั้นก็จะสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดเมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีศักยภาพสูงสุด ผู้ประกอบการและพนักงานก็ถือเป็นองค์ประกอบที่พึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะได้รับประโยชน์ที่เป็นผลตอบแทนสัมพันธ์กัน และการที่พนักงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาธุรกิจให้ก้าวหน้าและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นกัน (Fahrana, 2022) และถ้าองค์กรจะก้าวหน้าได้นั้น องค์กรต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติและมีจำนวนที่เพียงพอเหมาะสม จึงทำให้ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยพนักงานในองค์กรสามารถเรียกได้ว่าเป็นบุคคลให้พลังงานหรือผู้ริเริ่มในการบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดเป็นรายบุคคลและกลุ่ม องค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ในระยะยาว (ธัญนันท์ บุญอยู่, สุชาวัฒน์ บุญอยู่ และกนกอร บุญมาเกิด, 2563)

อุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยถือเป็นธุรกิจหนึ่งที่ตั้งขึ้นตามโครงสร้างการบริหารจัดการที่อาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญหลัก โดยในช่วงปี 2564-2565

มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ตลาดในประเทศมีแนวโน้มเติบโตประมาณร้อยละ 4 ต่อปี จากภาวะความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการผลิตยางล้อรถ ชิ้นส่วนยานยนต์ ถังมือยาง ผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ที่ทยอยฟื้นตัวจากเชื้อไวรัสโควิด 19 ในขณะเดียวกันผู้ผลิตยางแท่งของไทยมีแนวโน้มความเสี่ยงลดลงจากความต้องการในการนำเข้าจากจีน และในตลาดจีนจะมีการเติบโตมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันประเทศไทยต้องเจอกับคู่แข่งใหม่ ๆ ในอาเซียนที่ส่งผลต่อแนวโน้มการส่งออกไปจีนเช่นกัน สำหรับผู้ผลิตและผู้ส่งออกน้ำยางข้นจะมีโอกาสเติบโตต่อเนื่องตามความต้องการของอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามกลุ่มอุตสาหกรรมยางพาราในช่วงปี 2565 จะยังคงได้รับผลกระทบอยู่บ้าง แต่จะยังคงขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องตามความต้องการของตลาดโลกทั้งในจีนและอเมริกา และเมื่อสถานการณ์เชื้อไวรัสโควิด 19 คลี่คลาย การส่งออกยางพาราไทยจะกลับมาคึกคักหลังจากซบเซามาสักระยะ ยกเว้นกลุ่มอุตสาหกรรมถังมือยางที่ยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง (ศิวกร วิชากิจ, 2565) และจากการดำเนินธุรกิจภายใต้ภาวะการแข่งขันที่รุนแรงของสภาพแวดล้อม การปรับปรุงประสิทธิภาพก็ถือเป็นผลลัพธ์ที่เอื้อต่อการเติบโตของธุรกิจ โครงสร้างองค์กรที่ย่อมมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิ ประสิทธิภาพของพนักงานที่แสดงออกมาในเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณตามความสามารถของบุคคลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เพื่อดำเนินการในงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายแก่องค์กร (Uddin, Luva, & Hossian, 2013) โดยพนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีจะสนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ และพนักงานที่สามารถทำงานได้ดีจำเป็นต้องได้รับแรงจูงใจ (Motivation) ที่เป็นแรงกระตุ้นภายในจิตใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน ประกอบกับมุ่งเน้นการฝึกอบรมด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาที่มีประสิทธิผลที่มุ่งเป้าไปที่การปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานให้เกิดทัศนคติที่ดี (Attitude) ในการทำงานให้สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างผลงานปัจจุบันกับผลงานตามมาตรฐานที่ต้องการ เพื่อเพิ่มผลิตภาพที่สูงขึ้นและส่งเสริมการวางแผนที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้มีการสร้างประสิทธิภาพของพนักงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร (Arulsamy et al., 2023; Khawaldeh, 2023)

จากการศึกษาของ Wulansari & Rahmi (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่เกิดจากทัศนคติของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลทำงานได้มีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ และเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจเข้ามาเป็นปัจจัยสนับสนุนในระดับที่เพิ่มสูงขึ้นก็จะสามารถกระตุ้นให้สมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในระดับที่เพิ่มสูงขึ้นได้ตามระดับของแรงจูงใจที่พนักงานได้รับเช่นกัน โดยแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามความสามารถได้กลายเป็นส่วนสำคัญขององค์กรอันเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่สนับสนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานภายในหน้าที่หรืองานเฉพาะได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ

Wijayanto & Riani (2021) ที่ได้ศึกษาทัศนคติและแรงจูงใจภายในของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เมื่อพนักงานมีทัศนคติที่ดีที่มีความสัมพันธ์อันนำไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน และเมื่อพนักงานมีแรงจูงใจภายในเกิดขึ้นก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานให้ทำงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (Bahannoe & Edward, 2021) ต่อมาในปี 2024 ได้มีการศึกษาของ Mediana, Wardoyo & Kuswardani (2024) ที่กล่าวว่า ทัศนคติที่เป็นความรู้สึกภายในของพนักงานจะส่งผลทางตรงต่อประสิทธิภาพที่ทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายและพัฒนาความสามารถของตนเองในระดับที่สูงขึ้น โดยแรงจูงใจในฐานะตัวแปรกำกับจะลดหรือเสริมสร้างอิทธิพลของทัศนคติของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในระดับที่สูงได้นั้น พนักงานที่มีทัศนคติที่ดีกับการทำงานของตน และเมื่อได้รับแรงจูงใจภายในก็จะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมายที่ว่าพนักงานที่เข้าใจถึงความรับผิดชอบและหน้าที่ของตนในการทำงานและมีแรงจูงใจภายใน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นทัศนคติหลักที่เกิดขึ้นกับพนักงานที่มีอยู่ในระดับที่สูงขึ้น และมีแรงจูงใจภายในในระดับที่สูงขึ้นตามก็จะสามารถสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในระดับที่สูงขึ้นได้เช่นกัน (Purnamayanti & Indiani, 2020)

ดังนั้นจากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับเพื่อให้ทราบถึงแนวทางการสนับสนุนทฤษฎีการศึกษาของแรงจูงใจของพนักงานที่เป็นตัวแปรกำกับการทัศนคติที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยสามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี ตลอดจนสามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงานมาบูรณาการประยุกต์ใช้ให้เกิดการวางแผนและเกิดสมรรถนะหลักที่เป็น ทัศนคติที่ดีเมื่อได้รับแรงกระตุ้นจากแรงจูงใจภายในที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานในระดับที่สูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ

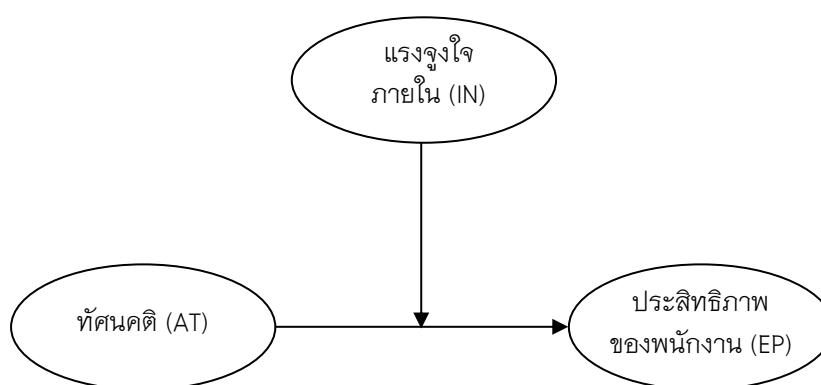
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 (H1) ทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 (H2) อิทธิพลทางตรงที่กำกับเส้นทางของทัศนคติไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานด้วยแรงจูงใจภายในจะมีค่าสูงขึ้น เมื่อแรงจูงใจภายในมีค่ามากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดและนำมาบูรณาการที่สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้มีการพัฒนากรอบแนวคิดและนำมาบูรณาการประกอบด้วย

1. ทัศนคติ (Attitude-AT) เป็นความเชื่อหรือแนวทางการประพฤติตนในที่ทำงานอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ส่วนบุคคลและบุคลิกลักษณะ ซึ่งการทำความเข้าใจทัศนคติในการทำงานของพนักงานจะขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล (Inuwa, Mashi & Salisu, 2017) ทัศนคติจึงมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เป็นผลกระทบต่อบัณฑิตอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งทัศนคติจะเป็นหนึ่งในปัจจัยที่วัดผลได้ยาก แต่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Ilahi & Ahmed, 2016)

2. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation-IN) เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแรงจูงใจภายในจะเป็นรางวัลจากภายในที่หาได้ยาก ไม่สามารถสัมผัสได้ เช่น ความภาคภูมิใจ ทัศนคติของนายจ้าง และการหมุนเวียนงาน เป็นต้น (Okine et al., 2021) หรือรางวัลภายในจะเป็นรางวัลภายในตัวงาน เช่น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความชื่นชมของนายจ้าง เป็นต้น ความสามารถและความภาคภูมิใจในบางสิ่งบางอย่าง แรงจูงใจภายในได้สร้างขึ้นจากความตระหนักรู้ ความสำเร็จ และความเต็มใจที่จะเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกิจกรรมต่าง ๆ

อันเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับงาน (Fahrana, 2022) โดยบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่น่าถึงพอใจหรือสนุกสนานโดยเนื้อแท้ ซึ่งแรงจูงใจภายในมีลักษณะที่ไม่ใช้เครื่องมือ แต่เป็นการกระทำที่แรงจูงใจภายในไม่ได้ขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ใด ๆ ที่สามารถแยกออกจากพฤติกรรมได้ ที่สะท้อนนิสัยที่แสดงออกภายใต้เงื่อนไขที่ระบุไว้ที่สร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กร (Cajurao et al., 2023)

3. ประสิทธิภาพของพนักงาน (Efficiency of Employees-EP) เป็นการแสดงได้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการเติบโตของพนักงาน โดยจะขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงานของพนักงานให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่เกินความคาดหวังของเป้าหมาย และสร้างผลงานที่ดีในปัจจุบัน (Achyar & Musnadi, 2020) หรือเป็นผลงานของพนักงานที่สร้างขึ้นตามบทบาทหน้าที่ของตนในองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพของพนักงานจะเป็นผลที่มาจากกระบวนการทำงานบางอย่างที่ได้วางแผนไว้ ณ เวลาและสถานที่ของพนักงาน และมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เห็นได้ชัดเจนกับมาตรฐานการทำงานที่องค์กรกำหนด (Widiastuti, Wiyarni & Sudjawoto, 2020)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ที่ได้ศึกษาเป็นระดับบุคคลที่อาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลก็คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานของอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยที่แบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ตามสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2563) ซึ่งสามารถแบ่งได้ 9 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 73,740 คน ข้อมูลจำนวนพนักงานที่ได้เป็นข้อมูลธุรกิจที่ได้จดทะเบียนประกอบการธุรกิจกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม ในเดือนมกราคม พ.ศ. 2567 (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2567) ส่วนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยจำนวน 300 คน ที่อยู่ในระดับความเหมาะสมที่ดี (Good) ตามแนวคิดของ Comrey & Lee (1992) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณากำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Comrey & Lee (1992) ที่มีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ในระดับที่เหมาะสมในการกำหนดขนาดตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ขนาดตัวอย่างและความเหมาะสมของการวิเคราะห์

จำนวนตัวอย่าง	ความเหมาะสม
50	ไม่สมควรใช้ (Very Poor)
100	น้อยเกินไป (Poor)
200	ปานกลาง (Fair)
300	ดี (Good)
500	ดีมาก (Very Good)
มากกว่า 1,000	ดีมากที่สุด (Excellent)

การสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ที่เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างในรูปแบบชั้นภูมิที่เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างวิธีนี้จะเป็นการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยหรือชั้น (Stratum) ให้มีลักษณะภายในชั้นเดียวกันมีความคล้ายคลึงกัน (วรณี แกมเกตุ, 2555) การวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดประชากรเป็นพนักงานของอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 73,740 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยที่แบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ตามสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2563) ซึ่งสามารถแบ่งได้ 9 จังหวัด ได้แก่ สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี และตราด โดยมีการกำหนดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัด	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
สระแก้ว	181	1	0.25
ปราจีนบุรี	4,314	18	5.85
นครนายก	174	1	0.24
ฉะเชิงเทรา	3,168	13	4.30
สมุทรปราการ	28,669	116	38.88
ชลบุรี	8,470	34	11.49
ระยอง	27,502	112	37.30
จันทบุรี	629	3	0.85
ตราด	814	3	1.10
รวม	73,740	300	100

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติ โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Martini et al. (2020) ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Alsuwailem (2023) และตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงาน โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Noor & Rafiq (2021) ซึ่งในส่วนของตอนที่ 2-4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบสอบถามให้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932) ที่จัดสรรให้มีการตอบเพียงข้อเดียว การตรวจสอบและการทดสอบเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้เป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การตรวจสอบเครื่องมือเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหาที่เป็นการวัดดัชนีความสอดคล้องตามข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด (Item-Objective Congruence Index-IOC) โดยได้นำแบบสอบถามไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 0.80-1.00 ทุกข้อได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เมื่อได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้วผู้วิจัยจึงดำเนินการขั้นที่ 2 ด้วยการตรวจสอบความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาทดลองแจกจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปร และการวิจัยนี้ได้ทำการตรวจสอบแล้วพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมทั้งฉบับอยู่ที่ 0.971 โดยสามารถพิจารณาแต่ละตัวแปรคือ ทัศนคติ แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ที่ 0.875, 0.925 และ 0.966 ตามลำดับ ซึ่งค่าที่ได้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ คือ ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถาม ขั้นที่ 2 ได้เก็บรวบรวมข้อมูล และการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำในเดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2567 ได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามจำนวน 300 ฉบับ และขั้นที่ 3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่าง ๆ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของทัศนคติ แรงจูงใจภายใน และประสิทธิภาพของพนักงานด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (3) การวิเคราะห์สถิติอนุมาน ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อหาอิทธิพลของตัวแปรกำกับแบบมีเงื่อนไข โดยใช้โปรแกรม Process เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีการสร้างและพัฒนาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย จำนวน 300 คน จากการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแล้ว พบว่าส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36-45 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,000-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี ซึ่งมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติ (AT) แรงจูงใจภายใน (IN) และประสิทธิภาพของพนักงาน (EP) โดยผลของการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นโดยรวมด้วยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ปรากฏได้ดังตารางที่ 3

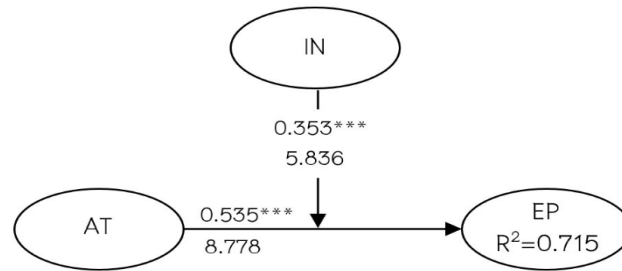
ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ทัศนคติ (AT)	3.57	0.836	มาก
แรงจูงใจภายใน (IN)	3.67	0.790	มาก
ประสิทธิภาพของพนักงาน (EP)	3.51	0.871	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน ทัศนคติ และประสิทธิภาพของพนักงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งแต่ละประเด็นมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.67, 3.57 และ 3.51 ตามลำดับ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.790, 0.836 และ 0.871 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์อิทธิพลที่มีผลกระทบเชิงสาเหตุแบบเงื่อนไข (Condition Effect) ผู้วิจัยได้ดำเนินการแสดงผลการวิเคราะห์ออกเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ (กรณี *** หมายถึง $p\text{-value} \leq 0.01$)



ภาพที่ 2 อิทธิพลของแรงจูงใจภายในที่เป็นตัวแปรกำกับ (IN)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ (AT) และประสิทธิภาพของพนักงาน (EP) ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของทัศนคติ(AT) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงาน (EP) โดยมีค่าอยู่ที่ 0.535 และค่า t-Statistics =8.778 และเมื่อปัจจัยแรงจูงใจภายใน (IN) เข้ามาร่วมปฏิสัมพันธ์กำกับเส้นทางระหว่างทัศนคติ (AT)ไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน (EP) พบว่า ตัวแปรแรงจูงใจที่เข้ามากำกับความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ (AT) ไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน (EP) นั้น มีค่าอยู่ที่ 0.353 และค่า t-Statistics=5.836

ขั้นที่ 2 อิทธิพลที่มีผลกระทบเชิงสาเหตุแบบเงื่อนไข (Condition Effect) เป็นการวิเคราะห์ตัวแปรที่เป็นอิทธิพลที่กระทบเชิงสาเหตุแบบเงื่อนไข (Condition Effect) ที่เป็นตัวแปรกำกับในการเข้ามาร่วมกับตัวแปรสาเหตุในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง โดยมีวิธีการวิเคราะห์ดังนี้

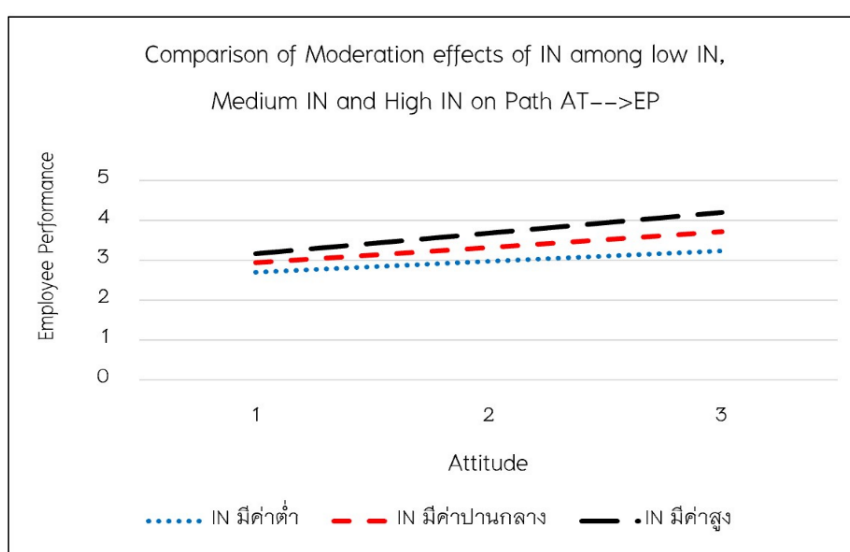
1. อิทธิพลของแรงจูงใจภายในที่เข้ามากำกับกับการเชื่อมโยงทัศนคติสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 อิทธิพลของตัวแปรกำกับแรงจูงใจภายในระดับต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงทัศนคติสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน

IN	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
2.882	0.313	0.063	0.189	0.437
3.673	0.465	0.043	0.380	0.549
4.464	0.616	0.051	0.515	0.718

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยมีระดับของแรงจูงใจภายในที่สูงขึ้นก็จะทำให้พนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยเกิดทัศนคติที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพของพนักงานที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง โดยมีค่าเท่ากับ 2.882, 3.673 และ 4.464 ตามลำดับ เมื่อมีแรงจูงใจภายในเข้ามากำกับก็จะส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นอิทธิพลของทัศนคติมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในระดับที่สูงตาม โดยมีค่าเท่ากับ 0.313, 0.465 และ 0.616 ข้อค้นพบที่ได้

คือ อิทธิพลทางตรงที่กำกับเส้นทางของทัศนคติไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานด้วยแรงจูงใจภายในจะมีค่าสูงขึ้น เมื่อแรงจูงใจภายในมีค่ามากขึ้น เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยเกิดทัศนคติที่ดีที่ส่งผลประสพการณ์จากการฝึกอบรมหรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานอย่างต่อเนื่องจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานหลักในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง แต่เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจภายในที่เป็นแรงกระตุ้นอันเกิดจากความสำเร็จของงานหรือการได้รับการยอมรับของผู้บังคับบัญชาก็จะสามารถทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายในที่เพิ่มขึ้นตามระดับเช่นกัน แสดงได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 อิทธิพลของแรงจูงใจภายในที่เป็นตัวแปรกำกับอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูงที่เชื่อมโยงทัศนคติสู่ประสิทธิภาพของพนักงาน

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างอิทธิพลของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทย โดยมีแรงจูงใจภายในเป็นตัวแปรกำกับ ซึ่งสามารถแสดงผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) ทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน สรุปสมมติฐานการวิจัยได้ว่า ทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.535***

สมมติฐานที่ 2 (H2) อิทธิพลทางตรงที่กำกับเส้นทางของทัศนคติไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานด้วยแรงจูงใจภายในจะมีค่าสูงขึ้น เมื่อแรงจูงใจภายในมีค่ามากขึ้น สรุปสมมติฐานการวิจัยได้ว่า อิทธิพลทางตรงที่กำกับเส้นทางของทัศนคติไปสู่ประสิทธิภาพของพนักงานด้วยแรงจูงใจภายในจะมีค่าสูงขึ้น เมื่อแรงจูงใจภายในมีค่ามากขึ้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.353***

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า อิทธิพลทางตรงที่กำกับเส้นทางของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยด้วยแรงจูงใจภายในจะมีค่าสูงขึ้น เมื่อแรงจูงใจภายในมากขึ้น เนื่องจากเมื่อพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยเกิดทัศนคติที่ดีที่ส่งผลประสพการณ์จากการฝึกอบรมหรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างต่อเนื่องจนสามารถสร้างสรรค์ผลหลักในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง แต่เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจภายในที่เป็นแรงกระตุ้นอันเกิดจากความสำเร็จของงานหรือการได้รับการยอมรับของผู้บังคับบัญชาจะสามารถทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายในที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Wulansari & Rahmi (2018) พบว่า ทัศนคติที่เป็นสภาวะทางจิตใจของพนักงานแต่ละบุคคลที่แสดงออกและได้รับแรงผลักดันในเชิงบวกภายในจิตใจ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จที่เกิดจากการทำงาน การได้รับการยอมรับ หรือการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจะสามารถสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้ (Bahannoer & Edward, 2021) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Wijayanto & Riani (2021) ที่พบว่า ความสามารถหลักที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับทัศนคติของพนักงานและแรงจูงใจภายในจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร เมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกและมีแรงจูงใจภายในจะบรรลุเป้าหมายและสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานได้ดีตามวัตถุประสงค์ขององค์กรเช่นกัน (Mediana, Wardoyo & Kuswardani, 2024) และการวิจัยของ Purnamayanti & Indiani (2020) ก็ยังพบว่าแรงจูงใจภายในจะทำหน้าที่เป็นปัจจัยควบคุมที่สามารถเพิ่มหรือลดผลกระทบของทัศนคติของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ระดับของประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นตามการเพิ่มหรือลดของแรงจูงใจภายในและจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

อิทธิพลทางตรงที่กำกับเส้นทางของทัศนคติที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยด้วยแรงจูงใจภายในจะมีค่าสูงขึ้น เมื่อแรงจูงใจภายในมากขึ้นตามลำดับ ดังนั้นผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยควรให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติที่เป็นสภาวะทางจิตใจหรือเจตคติทางความคิดของแต่ละบุคคลที่แสดงออกทางความรู้สึกของบุคคลอันเกิดจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน การฝึกอบรม และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดเป็นสมรรถนะหลักในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

ยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยควรมุ่งเน้นเสริมสร้างแรงจูงใจภายในที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงผลักดันในการทำงานให้สำเร็จด้วยการมอบหมายงานอย่างชัดเจนตามความรู้ความสามารถ และให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่และตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบที่ว่า เมื่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยสามารถสร้างทัศนคติที่เป็นความรู้สึกรักของพนักงานได้จะส่งผลให้เกิดอิทธิพลทางตรงที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และเมื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายในให้มีค่าสูงขึ้นก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพของพนักงานสูงขึ้นตามลำดับเช่นกัน ซึ่งจากผลการวิจัยและข้อค้นพบครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมยางพาราในพื้นที่ภาคตะวันออกของไทยได้ โดยการวิจัยครั้งต่อไปควรให้ความสำคัญกับการสร้างประสิทธิภาพของพนักงานในระดับที่สูงขึ้นด้วยการศึกษาถึงประเด็นปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งควรทำการสัมภาษณ์เชิงลึกที่จะนำมาซึ่งข้อมูลของปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นตามระดับของการกระตุ้นด้วยการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานอย่างต่อเนื่องเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). ข้อมูลโรงงานแยกตามพื้นที่. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/search-factory/>.
- ธัญนันท์ บุญอยู่, สุชารัตน์ บุญอยู่ และกนกอร บุญมาเกิด. (2563). อิทธิพลของการกล้าเผชิญความเสี่ยงที่อยู่ในฐานะตัวแปรปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์สู่ผลการดำเนินงานของอุตสาหกรรมผลิตเครื่องปรับอากาศในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 115–123.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิวกกร วิชากิจ. (2565). อุตสาหกรรมยางพาราไทย แนวโน้มการขยายตัวปี 2565. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2567, จาก https://www.v-servelogsitics.com/media/vserve2017/file_pdf/220201_60904_NA-JAN2022-Siwakorn.pdf.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2563). *การแบ่งภูมิภาคทางภูมิศาสตร์*. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2567, จาก <http://legacy.orst.go.th/?knowledge=การแบ่งภูมิภาคทางภูมิศเ>.

- Achyar, D. M., & Musnadi, N. S. (2020). The effect of skill, self-evaluation and locus of control on employee performance with self-efficacy as a mediation study in PT. Angkasa Pura II SIM Airport office. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(2), 192–206.
- Alsuwailem, M. (2023). Sustaining work-home enrichment experience in the academic sector: The role of intrinsic versus extrinsic motivations. *Sustainability*, 15(6), 1–14.
- Arulsamy, A. S., Singh, I., Kumar, S., Panchal, J. J., & Bajaj, K. K. (2023). Employee training and development enhancing employee performance: A study. *Samdarshi*, 16(3), 406–416.
- Bahannoer, N., & Edward, Y. R. (2021). The effect of employee competency and work discipline on employee performance with work motivation as intervening variable at Columbia hospital Asia Medan. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 179–184.
- Cajurao, G., Bungay, A., Cruz, R., & Solis, M. (2023). The effect of intrinsic, extrinsic motivation and organizational commitment on millennial educator's job performance. *An Open Accessible, Multidisciplinary, Fully Refereed and Peer Reviewed Journal*, 3(5), 46–63.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. (2nd Ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fahriana, C. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229–233.
- Fahriana, C. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3), 229–233.
- Ilahi, S., & Ahmed, M. (2016). Perception and attitude of employees of telecommunication sector towards the organization. *Asian Journal of Management Applications and Research*, 7(1), 12–25.
- Inuwa, M., Mashi, M. S., & Salisu, I. M. (2017). Job attitude and employee performance: An empirical study of non-Academic staff of Bauchi state university Gadau Nigeria. *International Journal of Business and Management Future*, 1(1), 1–14.

- Khawaldeh, E. D. A. (2023). The impact of training on improving employee performance: A case study on employees in the directorate of education of MAAN District. *International Journal of Professional Business Review*, 8(10), 1–24.
- Likert, R. A. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55.
- Martini, I. A. O., Supriyadinata, A. A. N., Sutrisni, K. E., & Sarmawa, W. G. (2020). The dimensions of competency on worker performance mediated by work commitment. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1–12.
- Mediana, D., Warkoyo, P., & Kuswardani, D. (2024). The influence of competence and training on employee performance with motivation as a moderating variable in the Duta Sarana Prasetya Group construction company in Semarang city. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5(2), 2525–2536.
- Noor, S., & Rafiq, M A. (2021). Discover the employee performance dimensionality in public sector organizations of Pakistan. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(4), 4991–5021.
- Okine, G. N. B., Addeh, G. Y. A., Olusola, B. E., & Asare, I. (2021). Employee motivation and its effects on employee productivity performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 12(16), 99–108.
- Purnamayanti, N. L. P., & Indiani, N. L. P. (2020). The effect of employee professionalism and work motivation on employee performance. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 23(1), 367–372.
- Uddin, M. J., Luva, R. H., & Hossain, S. M. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh. *International Journal of Business and Management*, 8, 63–77.
- Widiastuti, D., Wiyarni, W., & Sudjawoto, E. (2020). Examining the role of motivation and competence on employee performance with discipline as moderating variable. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 8(8), 1–9.

- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The influence of work competency and motivation on employee performance. *Society*, 9(1), 83–93.
- Wulansari, P., & Rahmi, A. U. (2018). The effect of employee competence and motivation on employee performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 65(1), 683–685.